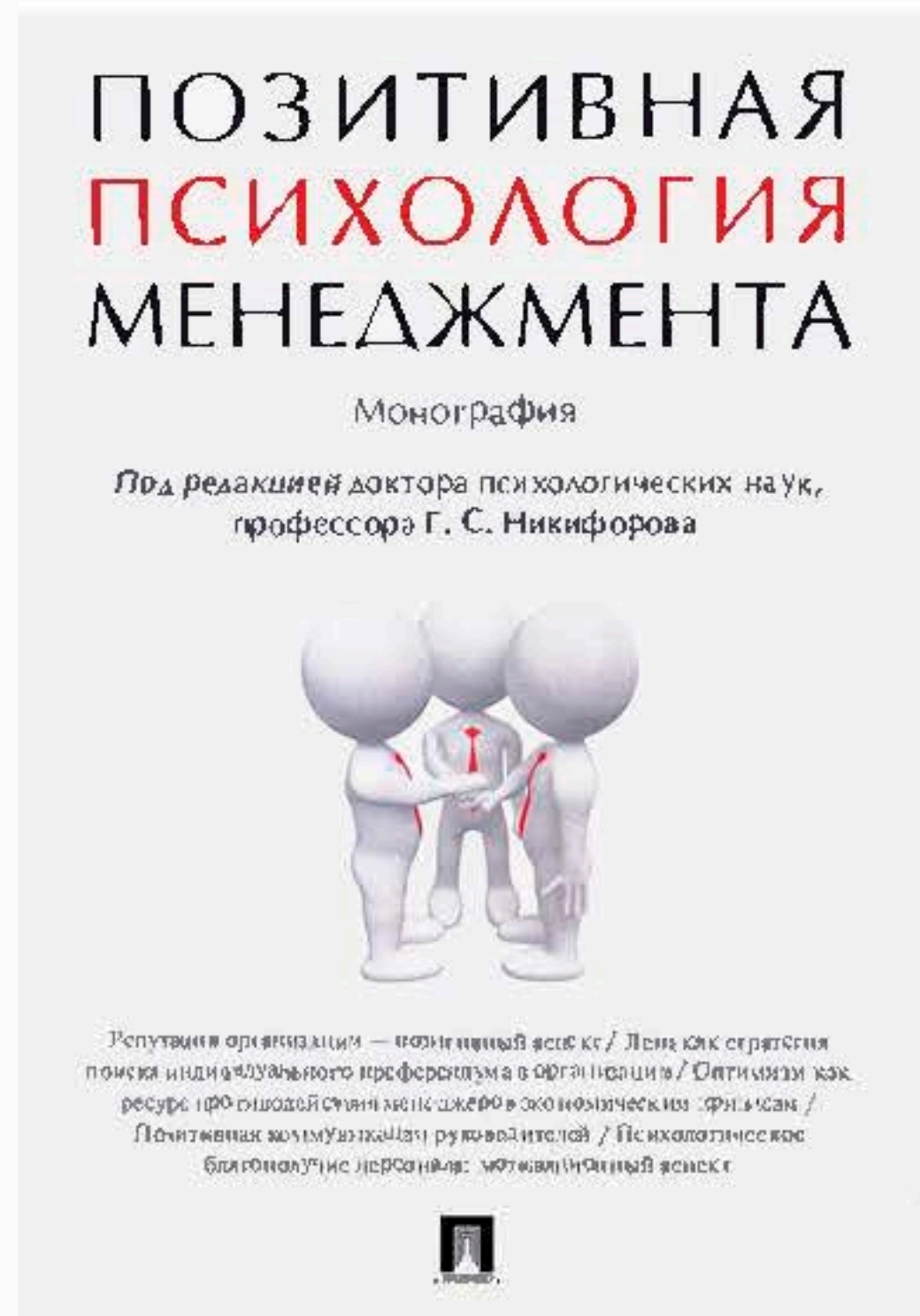


# Основы Менеджмента

---

Руководитель и профессиональный  
тип личности

# История позитивной психологии менеджмента

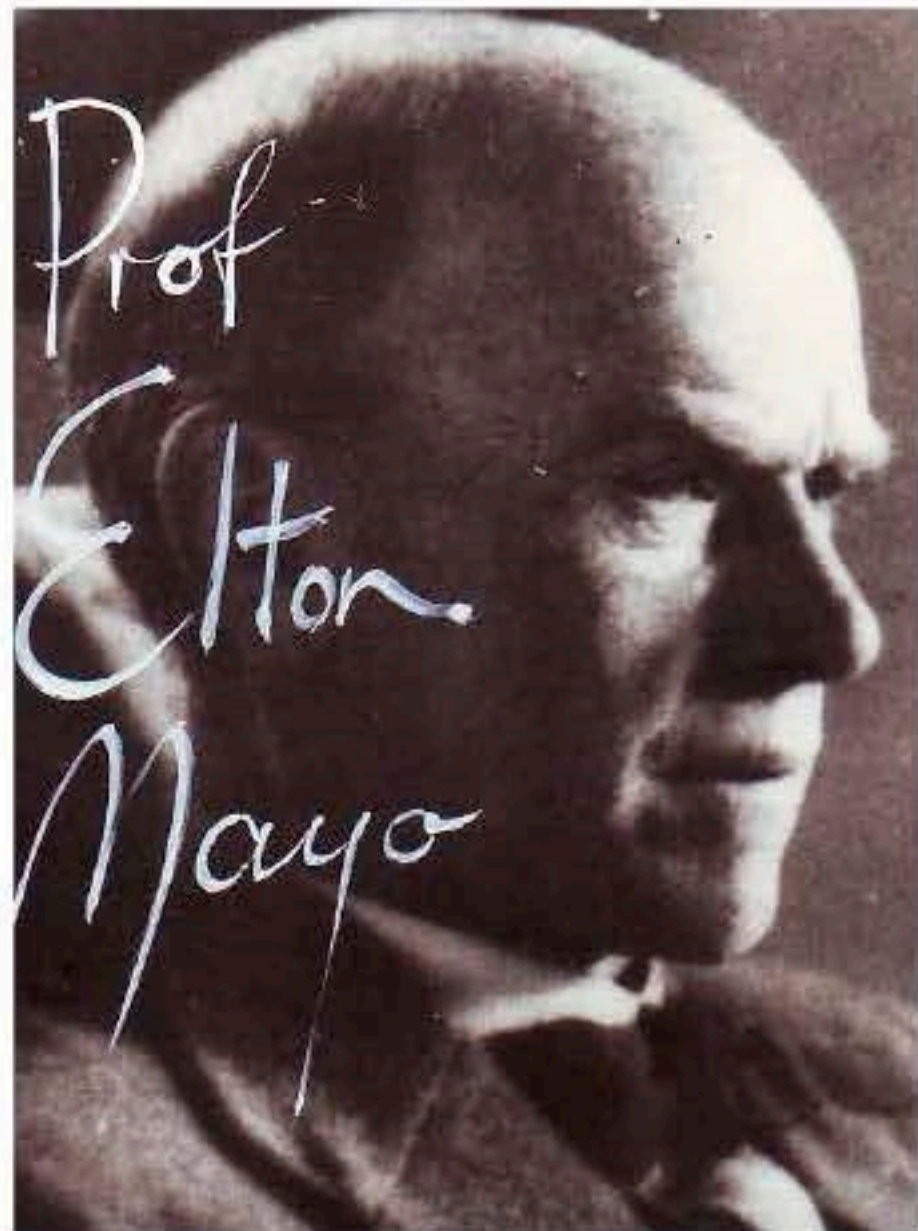


- Благополучие сотрудников.
- Психологические аспекты вовлеченности сотрудников в организацию и в работу.
- Лень как стратегия поиска индивидуального преферендума в организации.
- Оптимизм и юмор как ресурс противодействия экономическим вызовам.
- Психологические факторы эффективности.
- Репутация организации — позитивный аспект.
- Личность менеджера.
- Технология бирюзовых организаций.

# Подходы к управлению

Временной период / Школы менеджмента	1885	1920	1930	1940	1950	1960	Наше время
Школы научного управления	■	■					
Административная (классическая) школа		■	■	■	■	■	
Школа человеческих отношений			■	■	■	■	
Школа поведенческих наук			■	■	■	■	■
Школа науки управления (количественная школа)					■	■	■
Школа позитивного менеджмента					■	■	■
<b>Подходы к управлению</b>							
Процессный подход к управлению		■	■	■	■	■	■
Системный подход к управлению		■	■	■	■	■	■
Ситуационный подход к управлению					■	■	■
Позитивный менеджмент		■	■	■	■	■	■

## «Хоторнские эксперименты»



Джордж Элтон Мэйо  
(George Elton Mayo),  
(1880–1949)

**Школа человеческих отношений** возникла как реакция на неспособность других управленческих подходов осознать человеческий фактор как основной элемент эффективности деятельности организации.

Двух ученых — Э. Мэйо и М. Фоллет — можно назвать самыми крупными авторитетами в развитии этой школы.

## «Хоторнские эксперименты»



**Мэри Паркер Фоллетт**  
(Mary Parker Follett),  
(1868–1933)

М. Фоллетт первой определила управление как «обеспечение выполнения работы с помощью других людей».

По сути, это то, что сейчас называют «персонал-технологией».

# Истоки позитивного менеджмента в России



Гастев Алексей Капитонович  
(1882–1939)

Основная идея: главную роль в работе предприятия играет человек; эффективность организации начинается с личной эффективности каждого человека на рабочем месте, в частности с эффективного использования времени.



# Функции управления

Управленческий процесс традиционно принято делить на пять этапов: планирование, организация, руководство людьми, мотивация и контроль.

Поэтому можно определить и основные функции руководящей деятельности:

- 1 Стратегическая (планирование).
- 2 Администраторская (организация).
- 3 Коммуникативно-регулирующая.
- 4 Мотивационная.
- 5 Контролирующая и т. д.

# Функции современного руководителя

- 1 Административно-организационная.
- 2 Стратегическая, связанная с постановкой целей, выбором методов их достижения.
- 3 Экспертно-консультативная.
- 4 Коммуникативная.
- 5 Воспитательная.
- 6 Представительская.



# Жизненный цикл персонала в организации



Як Фитц-енц, 2006

# Идеальный руководитель



**Ицхак Калдерон Адизес**  
(Ichak Kalderon Adizes)  
(род. 1937)

«...конечная цель процесса управления — сделать организацию результативной и эффективной в ближайшей и долгосрочной перспективе — не больше и не меньше. Если мы обеспечим результативность и эффективность в ближайшей и долгосрочной перспективе, этого достаточно для благополучия и успеха любой организационной структуры, будь то супружеский союз, правительство, многонациональная корпорация или кондитерская».

«Идеальный руководитель», 2011

# Модель РАЕІ

**Producing results** — производство результатов, собственно, ради которых организация и существует.

**Administering** — администрирование, необходимое для обеспечения эффективности.

**Entrepreneuring** — предпринимательство, служащее для управления изменениями.

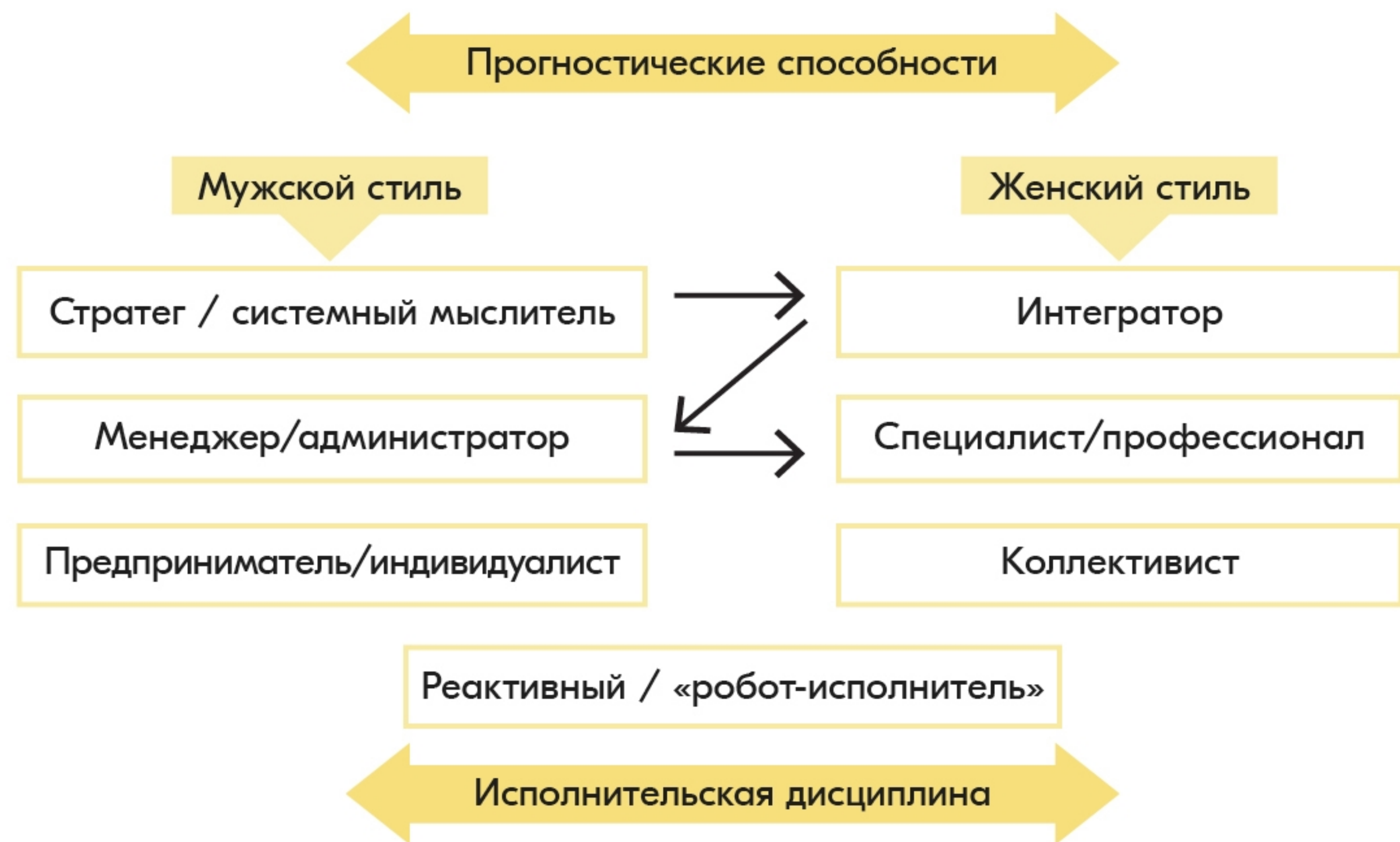
**Integrating** — интеграция, необходимая для обеспечения жизнеспособности организации в долгосрочной перспективе за счет объединения ее элементов.

# Типы руководителей

- Производитель (продюсер) — **P**aei.
- Администратор — p**A**ei.
- Предприниматель — pa**E**i.
- Интегратор — pae**I**.



# Профессиональная модель руководителей и подчиненных



# Используемые источники

1. Позитивная психология менеджмента. Монография. - Под ред. Никифорова Г.С. «Проспект», 2017
2. Ицхак Адизес. Идеальный руководитель. Почему им нельзя стать и что из этого следует = англ. The Ideal Executive: Why You Cannot Be One and What To Do About It),. — М.: «Альпина Паблишер», 2011. — С. 272.
3. <http://www.ichakadizes.com/>
4. <http://www.psyrea.com>
5. Гастев А.К. Как надо работать, 1921 (1-е изд. М., 1966, 2-е изд. М., 1972).
6. Как надо работать. Практическое введение в науку организации труда. - Гастев А. К. «Либроком», 2011
7. [https://ru.wikipedia.org/wiki/%D0%A4%D0%BE%D0%BB%D0%BB%D0%B5%D1%82,%D0%9C%D1%8D%D1%80%D0%B8\\_%D0%9F%D0%B0%D1%80%D0%BA%D0%B5%D1%80](https://ru.wikipedia.org/wiki/%D0%A4%D0%BE%D0%BB%D0%BB%D0%B5%D1%82,%D0%9C%D1%8D%D1%80%D0%B8_%D0%9F%D0%B0%D1%80%D0%BA%D0%B5%D1%80)